

Renouveler ou prolonger une période d'essai : est-ce autorisé au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **renouvellement** de la période d'essai est formellement interdit par l'article L.121-5(3) du Code du travail luxembourgeois. Contrairement à une idée répandue, aucune convention collective ne peut déroger à cette interdiction absolue. Toute clause contractuelle de renouvellement est réputée non écrite et dépourvue d'effet.

La **prolongation** de la période d'essai n'est admise qu'en cas de suspension du contrat de travail pendant l'essai (maladie, accident), et uniquement pour une durée égale à celle de la suspension, **sans jamais dépasser un mois** de prolongation au total, ni excéder la durée maximale légale de l'essai. Cette prolongation est automatique et ne nécessite pas d'avenant, mais l'employeur doit informer le salarié par écrit de la nouvelle date de fin. Toute autre forme de prolongation ou de renouvellement est illicite.

Définition

La **période d'essai**, prévue à l'article L.121-5 du Code du travail luxembourgeois, est une phase initiale du contrat à durée indéterminée permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail. Elle doit être expressément stipulée par écrit dans le contrat avant l'entrée en service, sous peine de nullité. Sa durée est **strictement encadrée** et varie selon la qualification et la rémunération du salarié.

Conditions d'exercice

Les règles de prolongation et de renouvellement de l'essai sont fixées limitativement par la loi.

Situation	Règle applicable
Renouvellement de l'essai	Interdit sans exception (art. <u>L.121-5(3)</u>)
Prolongation pour maladie/accident	Admise, durée égale à la suspension
Limite de prolongation	Maximum 1 mois, quelle que soit la durée de la suspension
Dépassement de la durée légale maximale	Interdit même en cas de prolongation
Clause de renouvellement contractuelle	Réputée non écrite

Modalités pratiques

La gestion opérationnelle de la suspension et de la prolongation de l'essai requiert rigueur documentaire.

Élément	Détail
Forme de la clause d'essai	Écrite obligatoire dans le contrat, signée avant l'entrée en service
Modification de la durée initiale	Avenant écrit accepté par les deux parties, dans les limites légales
Prolongation pour suspension	Automatique ; l'employeur notifie par écrit la nouvelle date de fin
Prolongation maximale	1 mois, même si la suspension dure plus longtemps
Renouvellement automatique contractuel	Interdit — clause nulle de plein droit

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement, avant toute décision sur la période d'essai, que la durée initiale convenue respecte les plafonds légaux selon la catégorie du salarié.

Documenter précisément les périodes de suspension en cas de maladie ou d'accident, et informer le salarié par écrit de la prolongation et de la nouvelle date de fin de son essai.

Supprimer toute clause de renouvellement automatique dans les modèles de contrat, car ces clauses sont nulles de plein droit et exposent l'employeur à un risque de requalification du contrat.

Contrôler que la durée totale de l'essai, y compris toute prolongation légale, ne dépasse jamais les limites fixées par l'article [L.121-5](#) ni la prolongation maximale d'un mois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5(2)	Durée minimale (2 semaines) et maximale (3, 6 ou 12 mois selon catégorie)
Art. L.121-5(3)	Interdiction absolue du renouvellement de la clause d'essai
Art. L.121-5(2) , al. 4	Prolongation en cas de suspension, limitée à 1 mois maximum
Art. L.124-10	Motif grave — seule exception à la protection des 2 premières semaines

L'interdiction du renouvellement est absolue et ne souffre aucune exception conventionnelle. Toute clause contractuelle prévoyant un renouvellement est réputée non écrite et prive l'employeur de la possibilité de se prévaloir d'une période d'essai étendue.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.